

PELAKSANAAN PERJANJIAN PERBURUHAN PADA PERUSAHAAN SWASTA DI KOTAMADYA DATI II YOGYAKARTA*)

Oleh: FX Djumialdji **

INTISARI

Dengan adanya perselisihan perburuhan dewasa ini maka perjanjian perburuhan (Kesepakatan Kerja Bersama) dapat menciptakan ketenangan kerja dan mengurangi adanya perselisihan perburuhan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas timbul permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

- (1) Bagaimanakah peranan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan dalam proses pembuatan perjanjian perburuhan.
- (2) Faktor-faktor apa yang menyebabkan terjadinya perselisihan perburuhan pada perusahaan yang telah membuat perjanjian perburuhan.

Adapun penelitian mengenai pelaksanaan perjanjian perburuhan pada perusahaan swasta di Kotamadya Dati II Yogyakarta bersifat yuridis normatif karena mencakup penelitian asas-asas hukum serta penelitian sistematis hukum.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder dengan alat studi dokumen. Di samping itu diadakan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer dengan alat pedoman wawancara dan kuesioner.

Hasil penelitian bersifat deskriptif analitis karena data yang diperoleh dianalisis untuk memperoleh gambaran mengenai masalah yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian maka peranan dari Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan dalam proses pembuatan perjanjian perburuhan (Kesepakatan Kerja Bersama), adalah membuat konsep Kesepakatan Kerja Bersama, merundingkan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama pada Departemen Tenaga Kerja serta memberitahukan isi Kesepakatan Kerja Bersama kepada para anggota Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan.

Secara umum dalam pelaksanaan perjanjian perburuhan kedudukan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan dalam posisi yang lemah sebab pihak pengusaha yang banyak memegang peranan dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.

Selanjutnya mengenai faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan perburuhan (Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial) karena adanya etiket tidak baik dari para pihak yang menyimpang dari Kesepakatan Kerja Bersama yang telah disepakatinya.

Secara umum faktor terjadinya perselisihan perburuhan dalam pelaksanaan perjanjian perburuhan karena banyak perusahaan belum membuat Kesepakatan Kerja Bersama serta tidak mengertinya kegunaan dari Kesepakatan Kerja Bersama.

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Tujuan dari pembangunan nasional untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang secara materil dan spiritual, untuk me-

mungkinkan berjalannya pembangunan nasional yang harus selalu sampai ke tujuan yang ingin dicapai maka pembangunan nasional diselenggarakan melalui pendekatan ketahanan sosial budaya dan ketahanan pertahanan keamanan.

*) Hasil Penelitian Tahun 1996

** S.H., M. Hum.: Staf pengajar pada Fakultas Hukum - UGM

Dewasa ini banyak sekali terjadi masalah perburuhan yang dapat mengganggu ketahanan nasional.

Dengan adanya pelanggaran hak-hak buruh menyebabkan adanya perselisihan perburuhan yang dapat menggoyahkan stabilitas nasional sehingga pembangunan nasional akan berjalan tersendat-sendat.

Pembangunan nasional akan berhasil dengan baik dan tidak akan tersendat-sendat apabila ada kepedulian terhadap tenaga kerja karena tenaga kerja merupakan modal dasar dan faktor yang dominan dalam pembangunan nasional.

Oleh karena tenaga kerja merupakan modal utama dan pelaksana dari pembangunan nasional maka tenaga kerja harus dijamin hak-haknya.

Untuk mengatasi agar supaya jangan terjadi perselisihan perburuhan yang dapat mengganggu pembangunan nasional, Pemerintah telah mengatur hak-hak buruh sebaik-baiknya dan selalu disempurnakan yaitu dengan diadakannya Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Perburuhan.

Peraturan Perusahaan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. PER-02/MEN/1976 tentang Peraturan Perusahaan jo/Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. PER-02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Pembuatan Perjanjian Perburuhan. Selanjutnya mengenai perjanjian Perburuhan diatur di dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan.

Peraturan Perusahaan itu berisi hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh. Hal ini ternyata dalam pertimbangan yang dimuat Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. PER-02/MEN/1976 yang berbunyi :

Bahwa untuk mengusahakan agar buruh-buruh mengetahui dengan pasti apa yang menjadi hak dan kewajibannya pada peru-

sahaan di mana mereka bekerja, sehingga dengan demikian tercipta dan terpeliharanya keserasian yang lebih menjamin keseimbangan antara peningkatan kesejahteraan buruh dan peningkatan produksi, perlu dikeluarkan Peraturan tentang Peraturan Perusahaan.

Hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh di sini dinamakan Syarat-syarat kerja. Peraturan perusahaan ini wajib dibuat oleh setiap perusahaan yang memperkerjakan sejumlah dua puluh lima orang buruh atau lebih dan bagi yang melanggar diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah).

Peraturan perusahaan dibuat oleh pengusaha dan harus dimintakan pengesahan kepada Departemen Tenaga Kerja. Pengesahan oleh Departemen Tenaga Kerja juga berlaku apabila ada perusahaan isi peraturan perusahaan yang telah disahkan.

Peraturan perusahaan yang berisi syarat-syarat kerja (hak dan kewajiban buruh) ini hasilnya belum memadai karena yang membuat peraturan perusahaan adalah pengusaha sedangkan buruh tidak ikut campur dalam pembuatan peraturan perusahaan.

Oleh karena itu perlu dibuat perjanjian perburuhan yang memuat hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang lebih baik, hal tersebut dinyatakan dalam pertimbangan Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. PER-02/MEN/1978 yang berbunyi :

Bahwa untuk menjamin tercapainya tujuan pembangunan perlu diciptakan ketenangan dan ketentraman kerja dalam proses produksi barang dan jasa; bahwa untuk itu buruh perlu mengetahui secara pasti apa yang menjadi hak dan kewajibannya demi terciptanya dan terpeliharanya keserasian antara peningkatan produksi, produktivitas dan peningkatan kesejahteraan buruh; bahwa sarana yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut di atas adalah pembu-

atan perjanjian perburuhan antara pengusaha dengan serikat buruh.

Adapun yang membuat perjanjian perburuhan adalah Serikat Buruh dengan Majikan. Dalam hal perjanjian perburuhan, di pihak Buruh selalu harus ada kolektivitas, di pihak majikan tidak perlu ada kolektivitas. Kolektivitas buruh harus telah terdaftar di Kementerian perburuhan (sekarang: Departemen Tenaga Kerja) tetapi tidak perlu berbadan hukum, lain halnya dengan perkumpulan majikan yang harus berbadan hukum.¹ Serikat Buruh pada waktu sekarang namanya diganti Serikat Pekerja dengan alasan :

1. Perlu menghilangkan kata buruh.
2. Sesuai dengan istilah yang dipakai oleh UUD 1945. (Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP-/645/MEN/1985).

Serikat buruh yang dapat membuat perjanjian perburuhan adalah Serikat buruh yang ada diperusahaan. Hal ini ternyata dari Pasal 2 ayat (4) dan Pasal 7 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor : PER-02/MEN/1978.

Dalam penjelasan Pasal 5 Undang-undang No. 21 Tahun 1954 disebutkan bahwa perjanjian perburuhan merupakan salah satu usaha untuk menjernihkan suasana dalam perusahaan. Selanjutnya dalam pertimbangan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. PER-02/MEN/1978 disebutkan sebagai berikut :

Bahwa untuk menjamin tercapainya tujuan pembangunan perlu diciptakan ketenangan dan ketentraman kerja dalam proses produksi barang dan jasa. Bahwa sarana yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut di atas adalah pembuatan perjanjian perburuhan antara pengusaha dengan serikat buruh.

Juga dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-645/MEN/1985 disebutkan bahwa fungsi dari perjanjian perburuhan sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja buruh dan kelangsungan usaha bagi perusahaan.

Dalam kenyataannya meskipun di Perusahaan sudah terbentuk perjanjian perburuhan namun masih ada perselisihan perburuhan. Atas dasar hal tersebut maka timbul pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

B. PERMASALAHAN :

1. Bagaimana peranan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan dalam proses pembuatan perjanjian perburuhan?
2. Faktor-faktor apa yang menyebabkan terjadinya perselisihan Perburuhan pada perusahaan yang telah membuat perjanjian perburuhan?

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Keadaan Perusahaan di Kotamadya Dati II Yogyakarta

Dilihat dari segi usahanya perusahaan-perusahaan di Kotamadya Daerah Tingkat II Yogyakarta dapat digolongkan menjadi 10 sektor yaitu :

- a. sektor pertanian, peternakan, kehutanan dan perikanan.
- b. sektor pertambangan dan penggalian.
- c. sektor industri pengolahan.
- d. sektor listrik, gas dan air.
- e. sektor bangunan.
- f. sektor perdagangan besar dan eceran, rumah makan dan hotel.
- g. sektor angkutan, pergudangan dan komunikasi.
- h. sektor keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan dan tanah.

¹ F.J.H.M. Van Der Ven. 1964. *Pengantar Hukum Kerja*. Terjemahan Sri Dadi. Yayasan Kanisius, Semarang.

- i. sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan penerangan.
- j. kegiatan-kegiatan lain yang belum jelas batasannya yang tidak masuk pada sektor I sampai dengan 9.

Pembagian perusahaan-perusahaan ke dalam 10 (sepuluh) jenis kegiatan tersebut dari 1990 sampai dengan akhir tahun 1994 paling banyak adalah sektor perdagangan, rumah makan dan hotel yaitu berjumlah 145 buah (56,42%) sedangkan sektor industri dan jasa kemasyarakatan menempati urutan yang kedua dan ketiga masing-masing berjumlah 24 buah untuk sektor jasa kemasyarakatan (9,33%), jumlah tersebut tercatat pada Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Yogyakarta pada akhir tahun 1994. Untuk lebih mendapatkan gambaran yang kongkrit mengenai keadaan perusahaan-perusahaan yang ada di Kotamadya Daerah Tingkat II Yogyakarta dapat dilihat pada tabel 1.

Dari tabel 1 tersebut juga dapat dilihat bahwa sektor-sektor usaha dari tahun ke tahun yaitu tahun 1990 sampai dengan akhir tahun 1994 menunjukkan adanya peningkatan jumlah usahanya, hanya saja ada satu sektor angkutan pada tahun 1994 berkurang 1 buah dikarenakan mengalami kemacetan dalam bidang keuangan.

Dilihat dari segi tenaga kerja yang bekerja pada masing-masing sektor maka dapat dilihat bahwa sektor industri merupakan sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja banyak sebanyak 10.630 tenaga kerja (52,67%) yang terdiri dari 6.064 merupakan tenaga kerja laki-laki dan 4.566 merupakan tenaga kerja wanita, oleh karena itu pada sektor industri ini keberadaan tenaga kerja wanita cukup besar peranannya, demikian juga yang bekerja pada sektor perdagangan, rumah makan dan perhotelan. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan-perusahaan di Kotamadya Dati II Yogyakarta dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 1 : Jumlah perusahaan di Kotamadya Dati II Yogyakarta dilihat dari sektor usahanya

NO.	SEKTOR	TAHUN				
		90	91	92	93	94
1.	pertanian, peternakan, kehutanan & perikanan	4	4	2	2	2
2.	pertambangan & penggalian	1	1	1	2	2
3.	industri pengolahan	16	16	19	22	25
4.	listrik, gas, air	2	2	2	2	2
5.	bangunan	9	14	16	16	21
6.	perdagangan, besar dan eceran, rumah makan dan hotel	103	114	129	130	145
7.	angkutan, pergudangan dan komunikasi	10	10	17	20	19
8.	keuangan, asuransi, persewaan bangunan dan tanah.	11	11	13	15	17
9.	Jasa kemasyarakatan sosial & penerangan	11	15	22	22	24
10	kegiatan yang belum jelas batasnya	-	-	-	-	-
	Jumlah :	167	189	223	235	257

Sumber : Data Sekunder Tahun 1995

Tabel 2 : Keadaan tenaga kerja yang bekerja pada masing-masing sektor

No.	sektor	jumlah tenaga kerja			
		WNI		WNA	
		L	P	L	P
1	pertanian, peternakan, kehutanan & perikanan	246	65	-	-
2	pertambangan & penggalian	25	13	-	-
3	industri pengolahan	6.064	4.566	5	-
4	listrik, gas, air	356	57	-	-
5	bangunan	1.977	1.762	-	-
6	perdagangan besar dan eceran rumah makan dan hotel	3.602	1.762	-	-
7	angkutan, pergudangan dan komunikasi	711	257	-	-
8	keuangan, asuransi, persewaan bangunan dan tanah	1.137	973	-	-
9	jasa kemasyarakatan sosial & penerangan	1.022	672	-	-
10	kegiatan yang belum jelas batasannya	-	-	-	-
Jumlah :		15.140	10.341	5	-

Sumber : Data Sekunder Tahun 1995

Dari tabel 2 tersebut juga dapat dilihat dari komposisi tenaga kerja secara keseluruhan sektor, tenaga kerja wanita cukup memberikan sumbangan yang tidak sedikit yaitu dari

25.486 tenaga kerja, sejumlah 10.341 orang merupakan tenaga kerja wanita (40,57%), dari jumlah tersebut sebanyak 4.566 orang bekerja pada sektor industri atau sekitar 44,15 %.

Tabel 3 : Komposisi tingkat pendidikan tenaga kerja yang bekerja pada masing-masing sektor usaha di wilayah kerja Kandepnaker Kodya Yogyakarta

No.	sektor	jumlah tenaga kerja			
		SD	SLTP	SLA	PT
1	pertanian, peternakan, kehutanan & perikanan	46	65	135	65
2	pertambangan & penggalian	25	3	9	1
3	industri pengolahan	1.064	3.566	5.773	527
4	listrik, gas, air	56	59	91	7
5	bangunan	977	927	1.524	311
6	perdagangan besar dan eceran rumah makan dan hotel	796	1.232	3.477	71
7	angkutan, pergudangan dan komunikasi	71	271	678	19
8	keuangan, asuransi, persewaan bangunan dan tanah	39	879	1.171	21
9	jasa kemasyarakatan sosial & penerangan	322	876	433	63
10	kegiatan yang belum jelas batasannya	-	-	-	-
Jumlah :		3.398	7.878	13.291	1.085

Sumber : Data Sekunder Tahun 1995

Kendala-kendala yang dihadapi oleh tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan-perusahaan terutama masalah pengetahuan yang kurang dalam bidang Kesepakatan Kerja Bersama maupun dalam bidang peraturan perundangan perburuhan dapat dilihat dari tingkat pendidikannya, seperti pada tabel 3.

2. Tentang Serikat Pekerja

a. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)

Pada tanggal 1 Nopember 1969 berdiri Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI), yang berasaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kegiatan nyata yang dilakukan oleh Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI), yaitu menyelenggarakan seminar di Tugu, pada tanggal 21 - 28 Oktober Tahun 1971.

Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) pada tanggal 24 - 26 Mei 1972 mengadakan rapat pleno guna membahas usaha-usaha pembaharuan dan penyerderhaan eksistensi serikat-serikat buruh.

Tekad untuk membentuk satu wadah kaum buruh di Indonesia tertuang dalam Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia yang dibuat di Jakarta pada tanggal 20 Februari 1973. Melalui deklarasi ini berdirilah Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI).

Kemudian Kongres Nasional II FBSI pada tanggal 26 - 30 Nopember 1985 di Jakarta, menetapkan bahwa FBSI diganti menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). SPSI merupakan kelanjutan dari FBSI yang didirikan pada tanggal 20 Februari 1973, SPSI adalah serikat yang menghimpun pekerja Indonesia yang bekerja diberbagai sektor lapangan pekerjaan.

b. Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan

Dalam pembuatan Kesepakatan Pekerja Bersama (KKB), yang menjadi pihaknya bukan Serikat Pekerja seluruh Indonesia/

SPSI melainkan Serikat Pekerja di Perusahaan.

Secara struktural organisasi pekerja yang dibentuk oleh para pekerja pada suatu perusahaan merupakan bagian dari susunan organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Organisasi serikat pekerja di perusahaan sebelum tahun 1994 disebut Serikat Pekerja Unit Kerja (SPUK) berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor : Kep-1109/MEN/1986 tentang Pedoman Pembentukan, Pembinaan dan Pengembangan Serikat Pekerja di Perusahaan, kemudian pada tahun 1994 namanya diganti Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor : PER-01/MEN/1994 tentang Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan.

Menurut Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor : PER-01/MEN/1994 disebutkan :

Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan dapat dibentuk pada perusahaan yang mempunyai pekerja 25 orang atau lebih dan belum mempunyai Serikat Pekerja.

Dari hasil penelitian pada perusahaan-perusahaan responden pembentukan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan semuanya sudah memenuhi persyaratan. Mengenai hal ini dapat dilihat dalam Tabel 4.

Praktek pembentukan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan diawali dengan menyampaikan surat pemberitahuan kepada Pengusaha yang isinya bahwa para pekerja akan membentuk Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan dengan dilampiri tanda tangan para pekerja lebih dari 50 % pekerja perusahaan yang bersangkutan.

Susunan pengurus Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan terdiri dari :

1. Ketua
2. Wakil Ketua
3. Sekretaris
4. Wakil Sekretaris

Tabel 4 : Keadaan tenaga kerja pada perusahaan responden

No.	Nama perusahaan	L	P	Jumlah
1	PT Sinar Obor	46	7	53
2	Gita Anjana	30	19	49
3	RS Panti Rapih	567	391	958
4	PT Indra Kelana	27	9	36
5	Toko Aneka Textile	10	19	39
6	CV Peni	42	-	42
7	CV Karya Hidup Sentosa	589	19	603
8	PT Griya Tiarani Oetomo Grament	65	200	265
9	Toko Gunung Agung	23	12	45
10	PT Samijaya	24	126	150
11	Toko Progo	115	24	139
12	PT Erisindo Jaya Training	23	2	25
13	Gardena Departement Store	108	139	247
Jumlah :		1674	977	2651

Sumber : Data Primer tahun 1995

5. Bendahara

6. Wakil Bendahara

Apabila telah terbentuk pengurus Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan, panitia pelaksana mengajukan permohonan kepada DPC SPSI untuk melakukan pengukuhan. Permohonan ini dibuat dalam bentuk tertulis dengan dilampiri susunan pengurus yang telah dipilih dan dimintakan pengukuhan tersebut. Surat permohonan pengukuhan yang disampaikan kepada DPC SPSI ini tembusannya disampaikan kepada pengusaha dan Kantor Departemen Tenaga Kerja.

DPC SPSI melakukan pengukuhan dengan surat keputusan. Dengan dikukuhkannya pengurus Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan maka selanjutnya dilakukan pendaftaran pada DPC SPSI serta kepada Kantor Departemen pendaftaran Tenaga Kerja untuk mendapatkan nomor pendaftaran, dan juga wajib memberitahu kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja bila terjadi perubahan kepengurusannya.

Maka setelah berdirinya serikat pekerja di suatu perusahaan dan telah melaksanakan kewajiban pemberitahuan serta pendaftaran serikat pekerja pada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, maka Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan : dapat bertindak sebagai pihak di dalam pembuatan atau kesepakatan kerja bersama (KKB). Hal ini sesuai dengan ketentuan dari Pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1994 yang berbunyi :

Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan berhak mengadakan perundingan dengan pengusaha untuk pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Perjanjian Perburuhan

Pada waktu sekarang istilah perjanjian perburuhan diganti dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Kesepakatan Kerja Bersama sebenarnya sama dengan perjanjian perbu-

ruhan. Hal ini dapat diketahui dari Pasal 1 huruf b yang berbunyi :

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) adalah perjanjian perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 21 Tahun 1954.

Untuk uraian hasil penelitian dipakai istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

1. Prosedur Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)

Langkah pertama yang diambil pihak serikat pekerja yang akan merencanakan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan yang diwakili oleh ketua dan sekretaris mengajukan permohonan secara tertulis kepada pengusaha untuk mengadakan perundingan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Setelah menerima permohonan tertulis paling lambat dalam waktu 30 hari pengusaha harus menentukan kapan perundingan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) akan dimulai, dimulai, di mana akan diselenggarakannya, beberapa orang wakil yang akan menghadiri perundingan tersebut serta hal-hal lain yang perlu ditentukan. Dari hasil penelitian biasanya melebihi waktu 30 hari karena pengusaha sibuk dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kemudian setelah segala sesuatunya ditentukan, baik pihak serikat pekerja maupun pihak pengusaha menunjuk wakil-wakilnya yang akan duduk atau hadir dalam perundingan pembuatan kesepakatan kerja bersama (KKB) yang akan diselenggarakan.

Adapun mengenai tata cara perundingan adalah sebagai berikut :

1) Masing-masing tim menunjuk seorang ketua/ juru bicara tim dan anggota tim dapat berbicara melalui atau setelah mendapat izin dari ketua/ juru bicara timnya masing-masing.

2) Masing-masing Ketua/ juru Bicara Tim membuka dan menutup sidang dengan jadal yang ditentukan secara bergantian.

3) Kedua belah pihak sepakat untuk menggunakan cara-cara musyawarah yang sesuai dengan jiwa dan semangat Hubungan Industrial Pancasila, memelihara ketenangan dan ketertiban serta mencegah timbulnya hal-hal yang dapat mengakibatkan gangguan terhadap kelancaran pekerjaan, baik di kantor maupun di pabrik. Semua hal yang akan atau sedang dirundingkan, disepakati untuk tidak disebarluaskan sampai Kesepakatan Kerja Bersama tersebut selesai secara tuntas kecuali untuk konsultasi dan dengar pendapat.

4) Setiap perubahan dalam konsep yang telah diajukan harus diberitahukan secara tertulis sebelumnya untuk menghindari kelambatan jalannya musyawarah.

5) Apabila terjadi perbedaan pendapat tiap tim dapat mengusulkan penundaan sementara yang lamanya disepakati bersama.

6) Apabila terdapat pasal yang belum disetujui bersama dalam suatu musyawarah maka pasal tersebut dapat ditunda untuk dibahas pada musyawarah berikutnya.

7) Kedua belah pihak menandatangani materi yang telah disepakati pada saat musyawarah itu juga.

8) Pasal-pasal yang tidak dapat disepakati, maka dengan kesepakatan kedua belah pihak penyelesaiannya dapat dimintakan jasa perantara Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. Hal ini hanya dapat dilakukan setelah seluruh materi selesai dibicarakan oleh kedua belah pihak.

9) Masing-masing tim menunjuk seorang anggotanya sebagai pencatat (notulen)

untuk membuat catatan-catatan sidang. Hasil catatan pencatat (notulen) setiap kali selesai ditandatangani oleh masing-masing Ketua/ Juru bicara Tim.

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang telah selesai ditandatangani dan dibuat dalam rangkap 5 (lima), sehelai untuk pihak pengusaha, sehelai untuk Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan sedangkan yang tiga helai dikirimkan kepada kantor Departemen Tenaga Kerja oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja, satu helai Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut dimasukkan dalam arsip Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dan sehelai dikirim kepada Kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja. Di sini, Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut juga dimasukkan dalam arsip Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), satu helai lagi oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja dikirim kepada Departemen Tenaga Kerja Pusat untuk didaftar dalam buku Pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Maksud pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) pada Departemen Tenaga Kerja di samping untuk keperluan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan juga dimaksudkan apabila ada perselisihan perburuhan, Kesepakatan Kerja Bersama ini dijadikan dasar untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan.

Untuk mengetahui agar para pekerjanya tahu akan isi Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), sehingga para pekerjanya tahu apa yang menjadi hak-haknya dan kewajibannya. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut diberikan kepada tiap-tiap unit atau bagian-bagian dari perusahaan dan tiap-tiap unit atau bagian itulah yang nantinya memberitahukan secara tertulis kepada para pekerjanya.

Dari data yang diperoleh pada Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Daerah Tingkat II Yogyakarta belum semua perusahaan membuat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), di wilayahnya. Hal ini dapat kita lihat dari tabel 5.

Tabel 5 : *Perusahaan-perusahaan yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) di wilayah Kandepnaker Kotamadya Yogyakarta*

No.	sektor	tahun				
		90	91	92	93	94
1	pertanian, peternakan, kehutanan & perikanan	1	1	2	2	2
2	pertambangan & penggalian	-	-	1	2	2
3	industri pengolahan	8	15	20	25	32
4	listrik, gas, air	1	1	1	1	1
5	bangunan	2	2	2	4	6
6	perdagangan besar dan eceran rumah makan dan hotel	16	18	18	22	25
7	angkutan, pergudangan dan komunikasi	2	2	3	3	5
8	keuangan, asuransi, persewaan bangunan dan tanah	1	1	3	5	5
9	jasa kemasyarakatan sosial & penerangan	6	6	8	10	11
10	kegiatan yang belum jelas batasannya	-	-	-	-	-
Jumlah :		34	45	53	67	83

Sumber : Data Sekunder Tahun 1995

Dari data tersebut dalam tabel 5 dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun menunjukkan adanya peningkatan jumlah perusahaan yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), namun demikian juga dapat dikatakan bahwa sebagian besar perusahaan-perusahaan di wilayah kerja kantor Departemen Tenaga Kerja Daerah Tingkat II Yogyakarta belum membuat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yaitu dari jumlah 257 perusahaan (tabel 1), perusahaan yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) baru 83 buah (32,29%).

4. Perselisihan Perburuhan

Perselisihan perburuhan terdiri atas :

1. Perselisihan perburuhan yang menyangkut pemutusan hubungan kerja diatur dalam undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2. Perselisihan perburuhan yang menyangkut hubungan kerja dan syarat-syarat kerja oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. : KIP-15a/MEN/1994 diberi istilah perselisihan hubungan industrial. Sebenarnya perselisihan hubungan industrial pengertiannya sama dengan perselisihan perburuhan yang diatur dalam undang-undang No. : 22 Tahun 1957. Hal ini dapat diketahui dari Pasal 1 huruf b yang berbunyi :

Perselisihan hubungan industrial ialah perselisihan perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Seiring dengan lajunya perkembangan pembangunan proses industrialisasi serta meningkatnya jumlah angkatan kerja, maka bagaimanapun baiknya Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang telah dibuat oleh Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan dengan pengusaha di lain pihak, pelaksana-

naannya kadang kala tidak sesuai dengan apa yang telah disepakatinya, sehingga terjadilah apa yang disebut dengan perselisihan perburuhan.

Mengenai sebab-sebab terjadinya perselisihan perburuhan yang menyangkut pemutusan hubungan kerja yang terjadi di wilayah kerja Kantor Departemen Tenaga Kerja Daerah Tingkat II Yogyakarta berkisar tentang :

- a. Tidak disiplin masuk kerja yaitu datang sering terlambat dan pulang sebelum waktunya dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh pengusaha;
- b. Tidak cakap atau tidak sanggup melaksanakan petunjuk-petunjuk atasan mengenai tugas yang diberikan;
- c. Sering menolak tugas yang dilimpahkan atau menolak melakukan perintah yang wajar sesuai dengan tata tertib perusahaan;
- d. Melakukan suatu tindakan yang tidak terpuji, dengan sengaja mengintip kamar, sehingga terganggu ketentraman dan kesenangan temu yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan;
- e. Tidak hormat menghormati, bertindak kasar/congak atau memperlihatkan sikap yang menjengkelkan serta menentang perintah atasan;
- f. Tuntutan pekerja untuk memberikan tunjangan hari raya;
- g. Mengenai pelaksanaan kerja malam hari bagi tenaga kerja wanita maupun mengenai cuti melahirkan.

Selanjutnya mengenai perselisihan perburuhan yang menyangkut hubungan kerja dan syarat-syarat kerja atau disebut perselisihan hubungan industrial terjadi karena menuntut kenaikan upah karena tidak sesuai lagi apa yang telah ditentukan dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Dalam perselisihan hubungan industrial ini, Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan memperjuangkan anggotanya agar upahnya dinaikkan.

Dari hasil penelitian pada responden diperoleh gambaran mengenai macamnya perselisihan perburuhan yang terjadi. Hal ini dapat dilihat dalam tabel 6.

Perselisihan perburuhan dapat diselesaikan oleh Pegawai Perantara karena Pegawai Perantara dapat sebagai pen-damai, pemisah kalau perlu memberikan

Tabel 6 : *Macam perselisihan perburuhan yang terjadi pada perusahaan responden.*

No.	Nama perusahaan	Pemutusan hubungan kerja	Perselisihan hubungan industrial
1	PT Sinar Obor	X	X
2	Gita Anjana	X	
3	RS Panti Rapih	X	
4	PT Indra Kelana		
5	Toko Aneka Textile	X	
6	CV Peni	X	
7	CV Karya Hidup Sentosa	X	
8	PT Griya Tiarani Oetomo Grament	X	
9	Toko Gunung Agung	X	
10	PT Samijaya	X	
11	Toko Progo	X	
12	PT Erisindo Jaya Training	X	
13	Gardena Departement Store	X	

Sumber : Data Primer tahun 1995

Dari kasus-kasus perselisihan perburuhan pada perusahaan-perusahaan yang dijadikan responden semuanya dapat diselesaikan pada tingkat perantaraan yang dilakukan oleh Pegawai Perantara Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Yogyakarta.

anjuan dalam rangka mendamaikan para pihak.

Untuk memberikan gambaran macam dan banyaknya perselisihan perburuhan pada perusahaan di Kotamadya Dati II Yogyakarta dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7: *Banyaknya perselisihan perburuhan pada perusahaan swasta di wilayah Kotamadya Dati II Yogyakarta*

No.	Macam perselisihan perburuhan	Tahun					Jumlah
		90	91	92	93	94	94
1	Perselisihan hubungan industrial	0	0	0	0	3	3
2	Pemutusan hubungan kerja	23	19	32	33	22	129
	Jumlah :	23	19	32	33	25	132

Sumber : Data Sekunder Tahun 1995

Dari tabel 7 dapat dikatakan perselisihan perburuhan yang menyangkut pemutusan hubungan lebih banyak dari pada perselisihan hubungan industrial yaitu sebanyak 129 (90,75%).

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa peranan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sebagai berikut :
 - a. Membuat konsep Kesepakatan Kerja Bersama yang kemudian dibahas dalam rapat Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan untuk memperoleh masukkan-masukkan guna penyempurnaan konsep Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).
 - b. Mengajukan permohonan tertulis kepada pengusaha untuk merundingkan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).
 - c. Berunding dengan pengusaha dalam rangka pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).
 - d. Mendaftarkan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ke Kandepnaker setempat.
 - e. Memberitahukan isi Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) kepada para anggota Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan.

Secara umum Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan dalam pelaksanaan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam posisi yang tepat karena :

- a. Konsep Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang dibuat Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan terdesak dengan konsep Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dari pengusaha.

- b. Pengusaha lebih menguasai manajemen perusahaan dan perundang-undangan perburuhan dari pada Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan sehingga perundingan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) lebih dikuasai oleh pengusaha.

2. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan perburuhan sebagai berikut :

- a. Adanya etiket tidak baik dari pihak yang menyimpang dari Kesepakatan Kerja Bersama yang telah disepakati.
- b. Kurang keterbukaan dari para pihak, saling mencurigai, memaksa kehendaknya baik melalui intimidasi fisik maupun psikis.

Secara umum faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan perburuhan dalam pelaksanaan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) karena :

- a. Banyak perusahaan swasta yang belum membuat Kesepakatan Kerja Bersama
- b. Pengusaha segan membuat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

2. Saran

1. Perlunya tenaga ahli bagi Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan agar dalam pembuatan konsep Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) akan lebih baik.
2. Dalam perundingan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sering serikat pekerja tingkat perusahaan kurang menguasai perundang-undangan perburuhan. Maka diharapkan dari Depnaker memberikan penyuluhan para pekerja di perusahaan.
3. Perlu diadakan penyuluhan kepada pekerja di perusahaan tentang pentingnya Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

4. Agar Perselisihan Perburuhan dapat ditekan maka perlu dilaksanakan 3 (tiga) asas kerjasama :
- kerja sama dalam produksi
 - kerja sama dalam keuntungan
 - kerja sama dalam mempertahankan mati hidupnya perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Van Der Ven, F.J.H.M., 1964, Pengantar Hukum Kerja, Terjemahan Sri Dadi, Yayasan Kanisius, Semarang.